

Relatório de Igualdade de Género

Introdução

A Constituição da República Portuguesa preceitua no artigo 58.º que todos têm direito ao trabalho, incumbindo, por conseguinte, ao Estado assegurar a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais.

O artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, (CT) garante o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho.

Rege, ainda, o n.º 8 do artigo 25.º do CT que se considera como contraordenação muito grave a circunstância de a trabalhadora ou candidata a emprego ser prejudicada ou privada de qualquer direito em razão do sexo, ou a existência de qualquer prática discriminatória, direta ou indireta, em função do sexo. Situações de assédio são consideradas, igualmente, como contraordenações muito graves.

Toda a exclusão ou restrição de acesso ao emprego, atividade profissional e formação, em função do sexo, é considerada como uma contraordenação muito grave.

O Centro Hospitalar do Oeste, EPE, foi constituído a 1 de julho de 2018, pelo Decreto-Lei n.º 44/2018, e integra as Unidades Hospitalares de Caldas da Rainha, Torres Vedras e Peniche.

Detendo o Centro Hospitalar do Oeste (adiante designado CHO) a natureza jurídica de entidade pública empresarial, conforme decorre do diploma que procedeu à respetiva criação, este integra, por isso, o sector empresarial do Estado, nos termos do n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei nº 133/2013 de 3 de outubro.

Na sequência da publicação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, surgiu a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, dos planos para a igualdade previstos no artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 133/2013 de 3 de outubro, que veio revogar a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril, tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014 determina que as empresas do sector empresarial do Estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

Determina ainda que as empresas do setor empresarial do Estado concebam, na sequência do relatório a que se refere o número anterior, medidas concretas, a integrar nos planos para a igualdade a cuja elaboração estão vinculadas nos termos do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que deem resposta às situações detetadas de desigualdade salarial entre mulheres e homens.

Assim, no âmbito da igualdade de género foram promovidas medidas que favoreçam a incorporação, a permanência e o desenvolvimento da carreira profissional das pessoas que participam na organização, com vista à obtenção de uma participação equilibrada de homens e mulheres em todas as ocupações e em todos os níveis de responsabilidade.

No momento atual, impõe-se realizar o relatório trianual das remunerações a pagar a homens e mulheres, imposto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, que se consubstancia na seguinte análise:

Promover uma participação equilibrada entre mulheres e homens em todos os âmbitos, categorias e níveis do CHO.

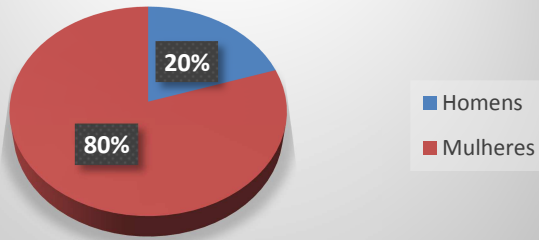
INDICADORES ANALISADOS:

- Nº de mulheres e homens por grupo profissional:

Grupo Profissional	TOTAL		TOTAL GERAL
	M	F	
Conselhos de Administração	3	2	5
Pessoal Dirigente		1	1
Pessoal Médico	85	178	263
Pessoal Técnico Superior de Saúde	2	17	19
Técnico Superior	8	25	33
Pessoal de Enfermagem	88	478	566
Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	25	100	125
Pessoal Docente		1	1
Pessoal de Informática	5	2	7
Assistente Técnico	27	177	204
Assistente Operacional	80	315	395
Outro Pessoal			0
TOTAL	323	1296	1619
%	19,96%	80,04%	100%

Nota: Dados de Dezembro de 2018

Nº de Mulheres e Homens



➤ Número de homens e mulheres em lugares de chefia/direção:

Grupo Profissional	CHEFIAS/DIREÇÃO	
	M	F
Conselhos de Administração	3	2
Pessoal Dirigente	0	1
Pessoal Médico	10	23
Pessoal Técnico Superior de Saúde	0	3
Técnico Superior	1	6
Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	0	5
Pessoal de Enfermagem	6	12
Pessoal de Informática	0	1
Assistente Técnico	4	5
Assistente Operacional	0	5
TOTAL	24	63

Nota: Dados de Dezembro de 2018

LUGARES DE DIREÇÃO/CHEFIA



SAÚDE

➤ Nº de mulheres e homens por nível de antiguidade:

Grupo Profissional	N.º de homens e mulheres por antiguidade/grupo profissional																				Total Geral
	até 5 anos		5 a 9		10 a 14		15 a 19		20 a 24		25 a 29		30 a 34		35 a 39		40 ou + anos		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Conselho de Administração	2	1						1											3	2	5
Pessoal Dirigente							1												0	1	1
Pessoal Médico	59	114	6	15	7	11		7	4	12	5	13	3	5	1	1			85	178	263
Pessoal Técnico Superior e Saúde		5		3		5		1		2	0	1	1				1		2	17	19
Técnico Superior	3	8	1	5	1	5		3	2	2	1	1		1				8	25	33	
Pessoal de Enfermagem	35	199	23	90	9	61	9	38	5	45	6	27	1	9		9		88	478	566	
Pessoal Técnico de Diagnóstico	5	20	2	28	7	16	3	16	3	12	2	4	3	4				25	100	125	
Pessoal Docente													1					0	1	1	
Pessoal de Informática	2			1	1	1	1		1									5	2	7	
Assistente Técnico	8	8	3	24	4	40	7	34	0	30	4	15	1	10		16		27	177	204	
Assistente Operacional	25	86	14	60	10	79	15	36	5	35	7	12		3	2	3	2	80	315	395	
Outro Pessoal																		0	0	0	
Total	139	441	49	226	39	219	36	135	20	138	25	74	9	33	3	29	3	1	323	1296	1619
%																					

Nota: Dados de Dezembro de 2018

➤ Retribuição:

➤ Retribuição de homens e mulheres - média

VENCIMENTO BASE	M	F
MÉDIA	1.518,64 €	1.366,74 €

Nota: Dados de dezembro de 2018

Retribuição de homens e mulheres - variação

VENCIMENTO BASE	M	F
REMUNERAÇÃO MAIS ELEVADA	5.239,00 €	5.239,00 €
REMUNERAÇÃO MAIS BAIXA	580,00 €	580,00 €

Nota: Dados de dezembro de 2018

CONCLUSÕES

- A taxa de feminização é muito elevada (80,04%), o que decorre do facto de estarem em causa carreiras com grande adesão feminina, como é o caso da enfermagem.

- A representatividade dos homens é escassa no grupo de enfermagem, administrativos, TSdT e auxiliares.

- Ao nível dos cargos de direção e chefia, existe maior representatividade feminina.

- Nos termos do artigo 71.º (aplicação de regimes laborais especiais na saúde), da Lei nº 114/2017, 29 de Dezembro, durante o ano de 2018, os níveis retributivos, incluindo suplementos remuneratórios, dos trabalhadores com contrato de trabalho no âmbito dos estabelecimentos ou serviços do SNS com a natureza de entidade pública empresarial, celebrados após 1 de janeiro de 2015, não podem ser superiores aos dos correspondentes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas inseridos em carreiras gerais ou especiais. Tal determinação é igualmente aplicável aos acréscimos remuneratórios devidos pela realização de trabalho noturno, trabalho em descanso semanal obrigatório e complementar e feriados.

Esta disposição remonta já ao Orçamento de Estado de 2012. Ou seja, desde esse ano, os hospitais com a natureza de entidade pública empresarial, ao celebrar novos contratos têm que respeitar o disposto na Tabela Remuneratória Única (TRU) da Administração Pública ou na tabela remuneratória dos corpos especiais, as quais não permitem discriminações em razão do género.

Relativamente às remunerações base dos trabalhadores que exercem funções públicas, coexistem dois sistemas: o primeiro, através da vigência de índices 100 das escalas salariais aplicáveis às carreiras/categorias de regime geral, de regime especial e corpos especiais, ainda não revistas ao abrigo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), ou já revistas, mas ainda sem aplicação da Tabela Remuneratória Única (TRU), bem como às carreiras/categorias subsistentes; o segundo através da adoção, nas carreiras gerais e especiais, entretanto criadas, dos níveis remuneratórios cujos montantes foram fixados na TRU.

A remuneração base dos trabalhadores em funções públicas é o montante pecuniário correspondente ao nível remuneratório da posição remuneratória onde o/a trabalhador/a se encontra na carreira/categoria/cargo de que é titular, paga em 14 mensalidades, correspondendo uma delas ao subsídio de Natal e outra ao subsídio de férias, em harmonia com a legislação em vigor.

A remuneração base é fixada nos termos da tabela remuneratória única (TRU), aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro. Não existindo trabalhadores/as a auferir remuneração de nível remuneratório inferior ao da retribuição mínima mensal garantida.

Porém, há uma alternativa de exceção a esta regra, exigindo, no entanto, nos casos de celebração de contratos de trabalho que não respeitem os níveis retributivos, autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde. Ou seja, há um crivo superior, que salvaguarda eventuais intenções de discriminação.